

На первом этапе работы с этноконфессиональной группой необходимо распознавание и осознание всех тех психических структур, которые осознаются субъектом, а также тех, что скрыты в низшем бессознательном и не являются осознанными для человека. Второй этап связан с трансформацией и принятием всех психических структур, которые не желательны для субъекта в силу того, что обладают пугающим и разрушительным потенциалом. «Требуется немало сил и отваги для того, чтобы взглянуть на них и принять их такими, какие они есть, со всеми их отрицательными качествами: злобой, страхом, ненавистью, гневом. Взаимоотношения с подавляемыми частями нашей личности требуют истинной любви и сострадания. Истинное принятие есть акт любви. Такое принятие порождает глубинные личностные изменения, благодаря чему человек становится способным к состраданию и пониманию»¹. Следующий этап заключается в координации и трансформации психодинамической структуры личности. На этом этапе происходит синтез противоречивых психодинамических структур, которые группируются вокруг объединяющего центра, а также моделирование внутренней программы, к созданию которой субъекту необходимо стремиться.

В этом процессе используются все имеющиеся в распоряжении субъекта энергии: силы, которые освобождаются в процессе разложения бессознательных комплексов; стремления, которые скрыто присутствуют на разных психологических уровнях. Чтобы использовать эти бессознательные силы, многие из них нужно «трансмутировать», превратить в нечто иное. Новый центр, образовавшийся в результате интеграции и синтеза, начинает воздействовать на коллективное и низшее бессознательное психики субъекта. Когда происходят осознание и принятие древних паттернов коллективного бессознательно-го, тогда они теряют свои дезинтеграционные силы. Результатом проделанной работы становятся осознание, принятие и дисидентификация негативных паттернов национализма, религиозного фанатизма. Паттерны утрачивают возможность контролировать ситуацию в силу того, что их

потенциал переходит в латентную форму.

Таким образом, используя методики психосинтеза, можно активно воздействовать на личность, группу, этнос. Психосинтез дает возможность изменять психологические паттерны и тем самым позитивно воздействовать на настоящее как личности, так и этнической группы. Что, в конечном счете, приводит к разрешению этноконфессионального конфликта. Следует отметить, что технологии психосинтеза в настоящее время только начинают применяться в относительно небольших этнических группах. Первые практические позитивные результаты мировая практика уже имеет, они были продемонстрированы в Грузии. Сложность проблемы заключается в том, что необходимо воздействовать как на этнические паттерны, которые в историческом аспекте являются относительно молодыми, так и на одни из самых древнейших пластов человеческой психики – паттерны, связанные с существованием сакрального, трансцендентного, то, что понимается как архетипы самости и тени. Мы полагаем, что при разрешении этноконфессиональных конфликтов необходима совместная деятельность специалистов, работающих в сфере психотерапии, и государственных структур.

О. А. ВОЛКОВА
(Балашов)

ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ И МАРГИНАЛЬНОСТИ ИНДИВИДОВ И СОЦИАЛЬНЫХ ГРУПП

Рассматриваются проблемы профессиональной идентичности и маргинальности индивидов, а также социальных групп. Проводится анализ теории вопроса применительно к переходному состоянию России на рубеже XX – XXI вв.

В основе любого профессионального становления лежат процессы идентификации; вопрос состоит в том, с чем и с кем идентифицирует себя человек, выбирающий или отвергающий ту или иную

¹ Руффлер, М. Указ. соч. С. 32.

профессию, тот или иной стиль профессиональной деятельности, и какие жизненные задачи он решает посредством профессии¹.

Понятие «профессиональная идентичность» в полном смысле слова относится лишь к той категории людей (а в социальном плане – к тем эпохам и культурам), для которых ведущей основой идентификации является профессиональный труд². Профессиональная деятельность может рассматриваться как составляющая смысла жизни человека³. П.А. Шавир рассматривает проблему профессионального самоопределения с позиции детерминизма и деятельности и выделяет два основных, динамизирующих данный процесс, личностных фактора: потребность выбора профессии и потребность поиска смысла жизни⁴. При этом «психологическим тылом» могут выступать как основания для любого конкретного выбора, так и более сложные и глобальные основания для того, чтобы хоть когда-нибудь заняться тем, что действительно составляет смысл жизни, что по душе данному человеку⁵.

Так как в нашем обществе различным видам профессиональной занятости соответствуют различные стили жизни, то выбор дальнейшей карьеры, по существу, превращается в выбор образа жизни в целом⁶. Таким образом, профессия уже выступает как средство для достижения этого образа жизни, а не как существенная часть самого образа жизни⁷. Чтобы сделать правиль-

ный выбор, человек должен обоснованно оценить, в какой области он мог бы наилучшим образом «самоактуализироваться»⁸.

Ю.П. Поваренков выделяет в профессионализме три ведущих (обобщенных) критерия: 1) профессиональная продуктивность; 2) профессиональная идентичность; 3) профессиональная зрелость⁹. Существенный вклад в развитие общей теории профессионализации сделан в трудах Е.А. Климова¹⁰, В.Д. Шадрикова¹¹, А.К. Марковой¹², П.С. Пряжников¹³, Э.Ф. Зеера¹⁴, каждый из которых развивает свой подход к профессионализации. Не менее важную роль в решении данной проблемы играют исследования, проводимые в рамках акмеологии. Необходимо отметить и относительно законченные концепции профессионализации. Это, прежде всего, концепция профессиональной зрелости Д. Сьюпера¹⁵ и концепция профессионального становления Т.В. Кудрявцева¹⁶.

Критерий профессиональной идентичности характеризует значимость для человека профессии и профессиональной деятельности как средства удовлетворения своих потребностей и развития своего индивидуального потенциала. Профессиональная идентичность оценивается на основе субъективных показателей, включая удовлетворенность трудом, профессией, карьерой, собой. Профессиональная идентификация человека происходит путем соотнесения интериоризированных моделей профессии и профессиональной деятельности с профессиональной Я-концеп-

¹ Hughes, E.C. Social change and status protest: An essay on the marginal man // *Phylon-Atlanta*. 1945. Vol. 10, № 1.

² Ермолаева, Е.П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность: ст. первая / Е.П. Ермолаева // *Психол. журн.* 2001. Т. 22, № 4; Ермолаева, Е.П. Психология профессионального маргинала в социально значимых видах труда: ст. вторая / Е.П. Ермолаева // *Психол. журн.* 2001. Т. 22, № 5.

³ Вайзер, Г.А. Смысл жизни и «двойной кризис» в жизни человека / Г.А. Вайзер // *Психол. журнал.* 1998. Т. 19, № 5; Шавир, П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности / П.А. Шавир. М., 1981; Hughes, E.C. Social change and status protest: An essay on the marginal man.

⁴ Шавир, П.А. Указ. соч.

⁵ Пряжников, Н.С. Психологический смысл труда / Н.С. Пряжников. М. – Воронеж, 1997.

⁶ Психологическое сопровождение выбора профессии / сост. Л.М. Митина. М., 1998; Ericson, E. Identity and the life cycle: Selected papers. Psychological Issues. 1959. V. 1.

⁷ Психологическое сопровождение выбора профессии...

⁸ Хьелл, Л. Теории личности / Л. Хьелл, Д. Зиглер. СПб., 1997.

⁹ Поваренков, Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю.П. Поваренков. М., 2002.

¹⁰ Климов, Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. М. – Воронеж, 1996.

¹¹ Шадриков, В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В.Д. Шадриков. М., 1982.

¹² Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. М., 1996.

¹³ Пряжников, Н.С. Указ. соч.

¹⁴ Зеер, Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. М. – Екатеринбург, 2003.

¹⁵ Михайлов, И.В. Проблемы профессиональной зрелости в трудах Д.Е. Сьюпера / И.В. Михайлов // *Вопр. психологии.* 1975.

¹⁶ Кудрявцев, Т.В. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности / Т.В. Кудрявцев, В.Ю. Шегурова // *Вопр. психологии.* 1983. № 2.

цией. Профессиональная идентичность требует принятия человеком определенных идей, убеждений, оценок, правил поведения, принятых членами данной профессиональной группы или профессионального сообщества.

Профессиональная идентичность может изучаться в связи с профессиональными кризисами. Последние могут рассматриваться как кризисы профессионального развития¹, процессы, связанные с возрастом², деструкции профессионального развития³. Кризис идентичности (ролевое смещение, по Э. Эриксону) – это неспособность выбрать карьеру, продолжить образование⁴. Любой профессиональный кризис – это кризис идентичности личности, у которой объективная необходимость в профессиональной переориентации вступает в конфликт с субъективной потребностью в сохранении прежней идентичности⁵.

Опираясь на психологические исследования⁶, выделим активно-неадаптивные тенденции профессиональной деятельности. Если позиция не определена, человек колеблется между разными профессиональными ролями, не уверен в том, «каким быть», получает противоречивую обратную связь со стороны окружающих, говорят о размытой, несформированной идентичности.

Denzin и Mettlin вводят понятие неполной профессионализации – распространенности конкретного занятия, малой, чтобы оно могло приобрести законченный профессиональный статус⁷.

Все более актуальной для психологии труда становится проблема профессиональной маргинальности как релевантного для нестабильной России и потенциально опасного психологического феномена, являющегося поведенческим и концептуальным антагонистом профессиональной идентичности⁸. Проблемы профессиональной идентичности и маргинальности рассматривают в своих работах как зарубежные (Е. Ericson, М. Pavalko, Wilbur E. Bock, W.I. Wardwell, N. Denzin, C. Mettlin⁹), так и отечественные исследователи (Е.П. Ермолаева, И.П. Попова¹⁰) и др. Наблюдения за реально действующими профессионалами приводят к выводу о массовом характере и многоликости маргинализма в профессиональной сфере¹¹.

Идентичными могут считаться только профессионалы, обладающие как стабилизирующей базой, так и преобразующим потенциалом; с их дефицитом связано большинство маргинальных проявлений в профессиональной сфере¹².

М. Pavalko, рассматривая проблемы маргинального профессионального статуса и идентичности, связывает термин «профессиональная маргинальность» с индивидами, которые могут обладать некоторыми атипичными характеристиками или лока-

¹ Зеер, Э.Ф. Кризисы профессионального становления личности / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк // Психол. журнал. 1997. №6.

² Вайзер, Г.А. Смысл жизни и «двойной кризис» в жизни человека / Г.А. Вайзер // Психол. журнал. 1998. Т. 19, №5.

³ Зеер, Э.Ф. Психология профессий...; Чуйкова, Т.С. Саморегуляция активности при преодолении человеком кризиса, связанного с потерей работы: автореф. дис. ... канд. психол. наук / Т.С. Чуйкова. М., 1998.

⁴ Хьелл, Л. Указ. соч.

⁵ Ермолаева, Е.П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность...; Ермолаева, Е.П. Психология профессионального маргинала в социально значимых видах труда...

⁶ Петровский, В.А. Личность в психологии: парадигма субъектности / В.А. Петровский. Ростов н/Д., 1996.

⁷ Denzin, N. & Mettlin, C. Incomplete Professionalisation: The Case of pharmacy // Sociological perspectives on occupations edited by Donald. M. Pavalko. Florida State University. 1972.

⁸ Климов, Е.А. Указ. соч.; Пономаренко, В.А. Психология духовности профессионала / В.А. Пономаренко. М., 1997; Пряжников, Н.С. Указ. соч.

⁹ Denzin, N. & Mettlin, C. Указ. соч.; Ericson, E. Указ. соч.; Pavalko, M. Professional marginality: problems of status and identity // Sociological perspectives on occupations edited by Donald. M. Pavalko. Florida State University. 1972; Wardwell, W.I. A marginal professional role: The chiropractor // Social Forces. Chapel Hill, 1962. Vol. 30, № 3; Wilbur, B.E. The Female Clergy: A case of Professional Marginality // Sociological perspectives on occupations edited by Donald. M. Pavalko. Florida State University. 1972.

¹⁰ Ермолаева, Е.П. Психология профессионального маргинала в социально значимых видах труда...; Попова, И.П. Маргинальность. Социологический анализ / И.П. Попова. М., 1996.

¹¹ Ермолаева, Е.П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность...; Ермолаева, Е.П. Психология профессионального маргинала в социально значимых видах труда...; Попова, И.П. Указ. соч.

¹² Ермолаева, Е.П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность...; Ермолаева, Е.П. Психология профессионального маргинала в социально значимых видах труда ...

лизированы в атипичной деятельности, помещены в атипичные условия труда, сравнимые (или похожие) с общеупотребительными формами их занятий¹.

Wardwell, представляя историческое развитие концепции профессиональной маргинальности, выделяет различные способы, с помощью которых последняя может появляться посредством развития социо-исторических факторов, когда одни социально-профессиональные роли находятся в процессе превращения в более институционализированные, а другие – наоборот².

Е.С. Hughes обратил внимание на трудности, с которыми сталкиваются женщины и негры в процессе овладения профессиями, традиционно ассоциирующимися с мужчинами или «белыми» (например, профессия врача)³. Wock, обсуждая вопрос о женском духовенстве, отмечает, что женщины, получив любую из традиционных мужских профессий, автоматически сталкиваются с проблемами маргинальности⁴.

Существует термин «референтная маргинальность», который акцентирует протекание культурного конфликта как фактора маргинализации на уровне референтных групп⁵. R.K. Merton определял мар-

гинальность как специфический случай теории референтной группы. Он отмечает, что маргинальность возникает в том случае, когда индивидум через предварительную социализацию готовится к членству в позитивной референтной группе, которая не склонна его принять. Подобное состояние подразумевает множественность лояльностей и двойную идентификацию, незавершенную (неполную) социализацию и отсутствие социальной принадлежности⁶. H.F. Dickie-Clark отмечает, что между позициями группы и индивида должно быть соответствие, отсутствие которого позволяет говорить о маргинальной ситуации индивида или целой профессиональной группы⁷.

В переходном социально-экономическом состоянии России на границе XX и XXI вв. явление несформированности и нарушений профессиональной идентичности носило массовый характер, что потенциально опасно для страны отрицательными социально-экономическими последствиями. Сегодня ситуация начинает стабилизироваться, что сопровождается новообразованиями как в индивидуальной, так и групповой профессиональной идентичности.

¹ Pavalko, M. Professional marginality: problems of status and identity...

² Wardwell, W.I. A marginal professional role: The chiropractor ...

³ Hughes, E.C. Social change and status protest: An essay on the marginal man ...

⁴ Wilbur, B.E. The Female Clergy: A case of Professional Marginality ...

⁵ Феофанов, К.А. Социальная маргинальность: характеристика основных концепций и подходов в современной социологии / К.А. Феофанов // Обществ. науки за рубежом. Серия 11, Социология. М., 1992. № 2.

⁶ Merton, R.K. Opportunity Structure: The Emergence, Diffusion, and Differentiation of a Sociological Concept, 1930 – 1950 s. In F. Adier and W.S. Laufer (eds.); the Legacy of Anomie Theory. New Brunswick, N.J.: Transaction Publishers. 1995.

⁷ Dickie-Clark, H.F. The marginal situation: A contribution to marginal theory // Social forces. Chapel Hill. 1966. Vol. 44.

